

Motivasi Kerja Pegawai di Kantor Camat Sumalata Kabupaten Gorontalo Utara

¹Stevi H Mangolo,²Rusdin Djibu,³Widya Kurniati Mohi

¹Program Studi Administrasi Negara, Universitas Muhammadiyah Gorontalo

²Program Studi Pendidikan Dasar Universitas Negeri Gorontalo

³Program Studi Administrasi Negara, Universitas Muhammadiyah Gorontalo

Email : stevi_mangolo@yahoo.com

Abstract

This research is conducted in Sumalata Subdistrict Office, North Gorontalo district. The aim is at investigating and gaining the objective description of working motivation of the employee. It describes less strict attitude of the head of office towards the employee in accomplishing assignments, less incentive giving, less reward giving, and punishment related to the way they accomplish the assignments. This research shows that working motivation of the employee is still lack and has to be improved. It is suggested that the facilities in the office have to be enriched. It is necessary for the head of office to have strict personality and the discipline need to be developed. Moreover, giving incentive and rewards must be taken for granted to improve the employee motivation in working.

Keywords: Working Motivation, Employee.

Abstrak

Penelitian ini dilaksanakan di Kantor Camat Sumalata Kabupaten Gorontalo Utara. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan memperoleh gambaran yang objektif tentang motivasi kerja pegawai di Kantor Camat Sumalata Kabupaten Gorontalo Utara. Suatu penelitian yang menggambarkan kurang sikap tegas pimpinan kepada pegawai dalam penyelesaian pekerjaan, kurangnya pemberian bonus (Intensif), Penghargaan (reward), dan sanksi (punishment) terkait penyelesaian tugas-tugas kantor. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi kerja pegawai di Kantor Camat Sumalata masih kurang dan harus lebih ditingkatkan lagi. Peneliti menyarankan perlunya melengkapi sarana dan prasarana kantor, pentingnya sikap tegas dari pimpinan, peningkatan kedisiplinan dari pegawai, serta pemberian bonus dan penghargaan terhadap pegawai sehingga Motivasi Kerja Pegawai di Kantor Camat Sumalata Kabupaten Gorontalo Utara bisa maksimal.

Kata Kunci: Motivasi Kerja, Pegawai

PENDAHULUAN

Prestasi kerja pegawai tidak terlepas dari motivasi pegawai itu sendiri karena jika pegawai bekerja hanya karena terpaksa dan tidak ada motivasi maka pekerjaan yang dilakukannya tidak akan berhasil dengan baik dan maksimal. Hal ini disebabkan karena hasil yang baik didapat dari pekerjaan yang dijiwai dan didorong oleh rasa senang, serta adanya gairah dan dedikasi kerja pegawai itu sendiri, karena motivasi merupakan faktor yang mendorong pegawai untuk bersedia berbuat atau bertindak dengan cara-cara tertentu. Motivasi merupakan suatu dorongan kepada seseorang dalam melakukan aktifitas pekerjaannya, jadi dengan adanya motivasi berarti ada arahan mengenai apa yang harus dikerjakan dan diperbuat untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Motivasi atau dorongan pada setiap pegawai dapat ditimbulkan dari berbagai faktor.

Faktor-faktor tersebut dikarenakan adanya suatu kebutuhan dan keinginan yang ada dalam setiap individu. Faktor ini mempunyai kekuatan yang mempengaruhi pikiran seseorang yang selanjutnya akan memberikan arahan pada seseorang tersebut mengenai apa yang mestinya ia lakukan. Beberapa diantara faktor tersebut adalah pemberian penghargaan dari pimpinan kepada pegawai yang berprestasi, pemberian insentif kepada pegawai, memberikan ruang kepada pegawai untuk mengaktualisasikan dirinya.

Selama ini faktor-faktor di atas belum terealisasi dengan baik. Dalam hal pemberian penghargaan misalnya, pegawai tidak mendapatkan penghargaan yang layak. Hal ini disebabkan oleh kurangnya kesadaran dari pimpinan bahwa penghargaan akan mempengaruhi motivasi kerja pegawai. Penyebab lainnya adalah

iklim kerja yang tidak kompetitif membuat kinerja pegawai cenderung tidak dapat memberikan hasil yang baik. Terbatasnya ruang ekspresi pegawai dalam menemukan wadah yang akan mendorong pegawai untuk menggali potensi pegawai secara lebih baik, merupakan masalah yang krusial dalam motivasi kerja pegawai. Pimpinan yang cenderung birokrat dan prosedural akan berdampak pada kerja yang lebih cenderung mekanistik.

Fungsi pimpinan dalam menciptakan suasana kerja yang kompetitif ini harus ditunjang oleh pemberian insentif serta membangun kultur atau budaya disiplin pegawai, serta ketegasan pimpinan dalam memberikan sanksi kepada pegawai yang tidak disiplin menjadikan lemahnya motivasi pegawai. Pemberian insentif mengalami kendala disebabkan oleh anggaran yang tersedia sangatlah minim. Disamping itu urgensi pimpinan dalam mencari alternatif solusi, melakukan terobosan baru untuk menanggulangi kesejahteraan pegawai tidak berjalan dengan semestinya. Terkait dengan budaya disiplin, perlu adanya penataan ulang terhadap sistem. Sistem yang baik dan ditunjang oleh kemampuan pimpinan didalam menerapkan sistem dalam kerangka yang lebih operasional dalam hal ini keteladan, akan memberikan dampak positif bagi disiplinnya pegawai. Hasil dari kemampuan menerapkan sistem ini akan berbanding lurus dengan ketegasan pimpinan. Pimpinan yang sulit memberikan contoh akan kehilangan *power* dalam hal ketegasan.

Hal inilah yang belum dapat terealisasi di lingkungan kerja atau instansi pemerintahan yang ada di beberapa wilayah di Indonesia termasuk di kabupaten Gorontalo Utara khususnya di Kecamatan Sumalata. Dalam suatu

organisasi pemerintahan, motivasi kerja pegawai masih kurang didayagunakan secara optimal dalam rangka mencapai tujuan organisasi pemerintahan, oleh karena itu para pimpinan harus dapat memperhatikan semangat dan kegairahan kerja para pegawainya. Apa yang penulis amati pada Kantor Camat Sumalata juga demikian, dimana para pegawai sebagai abdi Negara dan “Pelayan Masyarakat” terkesan enggan menunjukkan *performance* yang baik dalam menyelesaikan tugas-tugasnya, yang mencerminkan kurangnya motivasi dari para pegawai yang ada. Hal ini disebabkan oleh kebutuhan fisik, keamanan, sosial, harga diri, dan aktualisasi diri, yang mungkin belum terpenuhi secara baik.

Beberapa hal di atas terjadi karena selama ini minimnya motivasi yang diberikan oleh pimpinan dalam hal semangat, bonus (*insentif*), penghargaan (*reward*), serta sanksi (*punishment*) kepada para pegawai dalam bekerja. Padahal motivasi kerja sangat menentukan prestasi atau hasil kerja pegawai, oleh karena itu faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja pegawai atau hasil kerja pegawai itu sendiri harus mendapat perhatian dari suatu instansi atau organisasi dan selalu dipantau melalui penilaian kinerja pegawai.

Terkait dengan hal tersebut, penulis tertarik untuk mengkaji lebih mendalam mengenai masalah motivasi kerja ini, melalui suatu penelitian akademik, dengan harapan akan ada informasi dan data yang lebih jelas, akurat dan komprehensif mengenai kondisi yang ada pada Kantor Kecamatan Sumalata. Adapun judul Penelitian yang penulis angkat ialah : “*Motivasi Kerja Pegawai di Kantor Camat Sumalata, Kabupaten Gorontalo Utara*”.

Berdasarkan uraian permasalahan di atas, fokus masalah dalam penelitian yang akan dilakukan ini adalah: “Bagaimana motivasi kerja pegawai di Kantor Camat Sumalata, Kabupaten Gorontalo Utara. Adapun yang menjadi tujuan penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan memperoleh gambaran yang obyektif tentang motivasi kerja pegawai di Kantor Camat Sumalata, Kabupaten Gorontalo Utara.

METODE PENELITIAN

Pendekatan Dan Jenis Penelitian

Pelaksanaan penelitian ini akan menggunakan pendekatan kualitatif, dengan jenis penelitian deskriptif, karena tujuannya adalah untuk mendeskripsikan dan menggambarkan apa adanya mengenai suatu variabel, gejala, keadaan atau fenomena sosial tertentu. Dalam hal ini guna menganalisis data yang diperoleh secara mendalam dan menyeluruh, dengan harapan dapat diketahui mengenai motivasi kerja pegawai di Kantor Camat Kecamatan Sumalata, Kabupaten Gorontalo Utara.

Lokasi penelitian ini dipusatkan di Kantor Camat Sumalata, Kecamatan Sumalata, Kabupaten Gorontalo Utara, atas pertimbangan bahwa, permasalahan penelitian berada di organisasi tersebut. Lokasinya mudah dijangkau karena berada di Jalan utama yang dapat dilalui oleh berbagai jenis alat transportasi, membantu kelancaran dalam pengumpulan data sehingga tidak memberatkan peneliti dari segi waktu, biaya dan tenaga.

Prosedur Pengumpulan dan Analisa Data

Pengumpulan data dilakukan dengan penelitian lapangan, yaitu peneliti terjun langsung kelokasi penelitian untuk mendapatkan data yang diperlukan. Teknik

yang digunakan untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini adalah:

1. Observasi, yaitu melakukan pengamatan langsung dengan melakukan pencatatan terhadap gejala-gejala yang dijumpai dilapangan. Menurut Creswell (2010:267), observasi merupakan kegiatan peneliti yang langsung turun kelapangan untuk mengamati perilaku dan aktivitas individu-individu di lokasi penelitian.
2. Wawancara, yaitu melakukan tanya jawab langsung dengan pihak yang terkait mengenai permasalahan yang terjadi, guna untuk melengkapi data informasi. Informan yang diwawancarai dalam penelitian ditentukan secara Purposive, dengan melihat kesesuaian antara calon informan dengan informasi yang dibutuhkan. Artinya, informan yang akan dipilih adalah mereka yang betul-betul memiliki pengetahuan tentang motivasi kerja pegawai di Kantor Kecamatan Sumalata.
3. Dokumentasi, yaitu cara mengumpulkan data yang dapat diperoleh melalui sumber-sumber data yang di anggap relevan, baik yang melalui majalah, maupun, makalah, buku-buku, surat-surat, surat kabar berita kualitas maupun sumber informasi lainnya seperti arsip, dalil, hukum-hukum, hasil penelitian dan lain sebagainya.(Suharsimi Arikunto, 2010:234). Adapun teknik analisis data yang digunakan untuk memecahkan permasalahan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif, yaitu proses analisisnya dimulai dengan menelaah dan mengkaji seluruh data yang telah diperoleh dari berbagai sumber yang terkait, dan diuraikan dalam bentukkalimat-kalimat yang logis untuk ditarik kesimpulannya. Teknik analisis selama proses pengumpulan data dilakukan dengan cara induksi yang artinya analisis didasarkan pada keadaan yang nyata

dilapangan, dan bukan berdasarkan hanya pemikiran, pemahaman apalagi kepentingan objek peneliti.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum Lokasi

Kantor Kecamatan Sumalata adalah Satuan Kerja Perangkat Daerah yang mewilayahi 11 (sebelas) desa di Kecamatan Sumalata dalam fungsi penyelenggaraan dan pelayanan pemerintahan, pembangunan dan sosial kemasyarakatan di tingkat kecamatan. Kecamatan Sumalata merupakan salah satu dari lima kecamatan yang menjadi cikal bakal Kabupaten Gorontalo Utara yang ditetapkan dengan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2007. Bahkan Kecamatan Sumalata merupakan salah satu dari tiga kecamatan tertua di Gorontalo Utara yakni; Kwandang, Atinggola dan Sumalata.

Kecamatan Sumalata terletak pada 0⁰ 52' Lintang Utara sampai dengan 1⁰ 2' Lintang Utara, dan 122⁰ 14' Bujur Timur sampai dengan 122⁰ 28' Bujur Timur, dengan kontur muka bumi lebih dari 75% merupakan daerah pegunungan. Adapun batas wilayah administrasi Kecamatan Sumalata adalah sebagai berikut:

- Sebelah Utara berbatasan langsung dengan Laut Sulawesi;
- Sebelah Timur berbatasan dengan Kecamatan Sumalata Timur;
- Sebelah Selatan berbatasan dengan Kabupaten Gorontalo; dan
- Sebelah Barat berbatasan dengan Kecamatan Biau.

Hasil Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Di kantor Camat Sumalata, Kabupaten Gorontalo Utara pada tanggal 18 Januari-18 Maret 2016. Data diperoleh melalui wawancara pada pegawai Kantor Camat Sumalata. Selain wawancara penulis juga

mengambil data sekunder seperti struktur organisasi, jumlah pegawai, tugas pokok dan fungsi, dan lain – lain yang dibutuhkan dalam penelitian ini. Adapun yang menjadi informan dalam penelitian ini adalah Pegawai Negeri Sipil yang bekerja pada Kantor Kecamatan Sumalata, dimana total jumlah keseluruhan pegawai yang menjadi responden adalah sebanyak 9 orang.

Untuk mengetahui motivasi kerja pegawai Kantor Kecamatan Sumalata, maka penulis memilih 5 hierarki kebutuhan sebagai sumber motivasi manusia dalam beraktivitas, yang dikemukakan oleh Abraham Maslow.

Kebutuhan Fisik

Terkait dengan bagaimana kebutuhan fisiologis pegawai Kecamatan Sumalata, Kabupaten Gorontalo Utara dalam meningkatkan motivasi kerja, menurut bapak Efendi Mobilingo (Camat Sumalata) menyatakan bahwa:

“Sisi penghasilan saya rasa cukup untuk memenuhi kebutuhan sandang, pangan, dan papan pegawai Kantor Camat, sebab hampir semua pegawai sudah mempunyai rumah. Selain itu rata-rata mereka tinggal di Kecamatan Sumalata, yang biaya hidupnya relatif murah dibanding tinggal di wilayah perkotaan, bahkan ada beberapa pegawai yang telah memiliki mobil. (WW.EM. 20-1 2016)

Senada dengan hasil wawancara sebelumnya bapak Ibrahim Ismail (Sekcam Sumalata Kabupaten Gorontalo Utara) menyatakan bahwa:

“Dari sisi penghasilan pegawai Kantor Camat Sumalata suda boleh dikata mampu untuk memenuhi hal - hal pokok, bahkan kami disamping mendapat gaji dari PNS,kami juga membuka usaha sampingan,ini sudah saya jalani demi menjaga motivasi kerja saya di kantor,jangan sampai karena persoalan ekonomi yang tidak tuntas justru

menghambat amanah kerja kantor. (WW.IB.20- 1-2016)

Selaras dengan wawancara sebelumnya bapak Sutamin K. Usman (Kasie Sokesra Kecamatan Sumalata Kabupaten Gorontalo Utara) menyatakan bahwa:

“Gaji pegawai Kecamatan Sumalata sebenarnya sudah memenuhi standar untuk ukuran masyarakat desa, sebab dari biaya kebutuhan hidup di kecamatan Sumalata relatif murah. (WW. SU. 21-2016)

Berdasarkan hasil wawancara tersebut dapat dilihat bahwa gaji pegawai kantor Camat Sumalata sudah termasuk dalam kategori cukup. Bahkan ada pegawai yang sudah termasuk dalam kategori hidup mapan dengan membuka usaha yang dapat menunjang gaji pegawai. Meskipun waktu penerimaan gaji sering mengalami keterlambatan. Dari hasil observasi pegawai Kantor Camat Sumalata mempunyai motivasi kerja yang kurang baik dalam pelayanan terhadap masyarakat, hal ini disebabkan oleh faktor gaji pegawai yang tidak mencukupi. Walaupun rata-rata pegawai mempunyai kendaraan, rumah, serta mampu menyekolahkan anaknya sampai keperguruan tinggi, hal ini disebabkan karena pegawai mempunyai usaha sampingan.

Berdasarkan wawancara dan hasil observasi tersebut, dapat diketahui bahwa gaji yang digunakan untuk memenuhi kebutuhan fisik pegawai, sangat mempengaruhi kinerja pegawai kecamatan Sumalata Kabupaten Gorontalo Utara.

Kebutuhan akan rasa aman

Faktor keamanan merupakan kebutuhan yang terus diperhatikan dalam dunia kerja, khususnya para pegawai

kantor camat Sumalata Kabupaten Gorontalo Utara, mulai dari memperhatikan perlengkapan kerja, hingga pola komunikasi. Terkait dengan kebutuhan keamanan dilingkungan kantor camat Sumalata. Menurut bapak Efendi Mobilingo (camat Sumalata Kabupaten Gorontalo Utara) menyatakan bahwa:

“Saya pribadi selalu menjaga hubungan komunikasi yang baik dengan pegawai, jangan sampai pola komunikasi yang tidak baik justru menimbulkan jurang pemisah antara saya dengan mereka, yang nantinya dampaknya pada aktivitas kerja. (WW.EM.24-1-2016).

Senada dengan hasil wawancara sebelumnya bapak Ibrahim Ismail (Sekcam Kecamatan Sumalata Kabupaten Gorontalo Utara) menyatakan bahwa:

“Komunikasi itu perlu dijaga, sebab kita harus menyadari bahwa komunikasi yang tidak baik akan mempengaruhi kinerja. (WW.IB 22-1-2016).

Dari hasil observasi, komunikasi yang terjalin diantara sesama pegawai sangat harmonis dan akrab, pegawai merasakan kenyamanan dalam bekerja. Relasi yang baik sesama pegawai, berimbas pada prestasi kerja. Disela-sela istirahat kantor, para pegawai sering bercanda sambil tukar pikiran baik itu yang terkait dengan tugas kantor, atau hal-hal lain. Pegawai merasakan kenyamanan psikologis sebab lingkungan yang diciptakan dalam kantor sangat baik. Akan tetapi hambatannya ada pada pimpinan yang tidak memiliki kapasitas dalam membangun jiwa sosial. Komunikasi yang tertutup ini yang menjadi jurang pemisah yang sangat dalam antara pegawai dan pimpinan.

Berdasarkan wawancara dan hasil observasi tersebut, faktor keamanan

pegawai di Kantor Kecamatan Sumalata Kabupaten Gorontalo Utara merupakan instrumen yang perlu diadakan, sebab akan berdampak pada motivasi kerja pegawai. Keamanan ini dikategorikan menjadi dua, yakni keamanan fisik, dan keamanan psikisis.

Kebutuhan Sosial

Kebutuhan akan cinta meliputi cinta yang memberi dan cinta yang menerima. Kita harus memahami cinta, harus mampu mengajarkannya, menciptakannya dan meramalkannya. Jika tidak, dunia akan hanyut ke dalam gelombang permusuhan dan kebencian.

Dalam dunia kerja lingkungan yang tidak menumbuhkan nilai-nilai kasih sayang didalamnya, hampir bisa dipastikan seluruh pegawainya tidak akan mencapai prestasi yang maksimal. Dorongan pegawai dalam bekerja karena suasana kasih sayang, kekompakan dan nilai-nilai humanis lainnya bisa tercipta didalamnya. Untuk mengetahui para pegawai Kecamatan Sumalata Kabupaten Gorontalo Utara mengenai seberapa besar pengaruh kebutuhan sosial dapat mempengaruhi motivasi kerja. Menurut bapak Efendi Mobilingo (Camat Kecamatan Sumalata Kabupaten Gorontalo Utara) menyatakan bahwa:

“Setiap manusia didunia ini membutuhkan kasih sayang, begitu pula pegawai, kita harus mampu menyentuh mereka dengan cinta kasih, sebelum memberikan mereka tugas. Sehingga hubungan kerja terjalin begitu erat dan akhirnya mereka merasa bahwa pekerjaan ini harus diselesaikan. (WW.EM.28-12016)

Pendapat lain dikemukakan oleh Dewi H. Gobel (Staf Kecamatan Sumalata Kabupaten Gorontalo Utara) menyatakan bahwa:

“Kami di kantor Kecamatan Sumalata, belum merasakan satu suasana batin yang sama akan visi dan misi dalam bekerja (WW.DG.18 -3-2016).

Sedangkan hasil wawancara dengan ibu Nur Irzak Koem (Kasubag Kepegawaian Kecamatan Sumalata Kabupaten Gorontalo Utara) menyatakan bahwa:

“Kompak salah satu kunci kesuksesan kerja tim. Kami kompak itu kenapa kami berprestasi, pekerjaan menjadi ringan. (WW.NK. 18-3-2016).

Berdasarkan hasil observasi peneliti bahwa, hubungan sesama pegawai sangat harmonis, fungsi pemimpin sebagai pemersatu dan perekat untuk mencapai visi dan misi perlu dibangun. Tidak membedakan pegawai, sehingga semua pegawai merasa sama dimata pemimpin. Kasih sayang diantara sesama pegawai terus dijaga, demi kelangsungan kerja yang efektif.

Berdasarkan wawancara dan hasil observasi kebutuhan sosial adalah daya dorong pegawai Kecamatan Sumalata Kabupaten Gorontalo Utara, dari wawancara di atas memberikan gambaran, nilai kasih sayang, serta relasi yang baik sesama pegawai adalah kunci dalam merealisasikan tugas-tugas kantor. Instansi Kecamatan Sumalata Kabupaten Gorontalo Utara, sebuah sistem yang didalamnya harus diisi oleh pegawai yang membudayakan nilai-nilai cinta kasih, kekompakan, serta pola komunikasi yang tidak saling menyakiti.

Kebutuhan akan Penghargaan

Kebutuhan yang tinggi adalah kebutuhan akan harga diri termasuk perasaan, keyakinan, kompetensi, prestasi, penguasaan, kemandirian dan kebebasan. Sekali manusia dapat memenuhi kebutuhan

untuk dihargai, mereka sudah siap untuk memasuki gerbang aktualisasi diri, kebutuhan tertinggi. Untuk mengetahui kebutuhan akan penghargaan dapat mempengaruhi kinerja pegawai kantor Camat Sumalata, Kabupaten Gorontalo Utara. Menurut bapak Efendi Mobilingo (Camat Kecamatan Sumalata Kabupaten Gorontalo Utara) menyatakan bahwa:

“Selaku Camat selalu mengapresiasi terhadap pegawai yang berprestasi baik itu berupa meteril atau penghargaan yang bersifat non materil, seperti piagam penghargaan, piala, yang tentunya dibutuhkan dalam memenuhi administrasi karir pegawai. (WW.EM.2-3- 2016)

Sedangkan hasil wawancara dengan bapak Ibrahim Ismail (Sekcam Sumalata Kabupaten Gorontalo Utara) menyatakan bahwa:

“Langkah ini dilakukan agar para pegawai termotivasi dalam melaksanakan tugas-tugas, sehingga ikut membantu terselesainya pekerjaan sesuai waktu yang ditentukan. Biasanya pegawai ikut berlomba menjadi pegawai yang ideal hal ini disebabkan oleh apresiasi yang akan mereka terima. (WW.IB. 2-3-2016).

Berdasarkan observasi peneliti, pimpinan tidak mengapresiasi semua pegawai yang berprestasi baik itu dengan materi ataupun berupa penghargaan yang bersifat non materi. Setiap pegawai membutuhkan penghargaan baik sifatnya materi maupun non materi. Setiap prestasi perlu diberikan penghargaan agar pegawai mau bekerja dengan maksimal. Dilingkungan pegawai Kecamatan Sumalata Kabupaten Gorontalo Utara, pegawainya tidak mendapatkan penghargaan dari pimpinan.

Kebutuhan Aktualisasi Diri

Tingkatan terakhir dari kebutuhan dasar Maslow adalah aktualisasi diri.

Kebutuhan aktualisasi diri adalah kebutuhan yang tidak melibatkan keseimbangan, tetapi melibatkan keinginan yang terus menerus untuk memenuhi potensi. Kebutuhan ini sebagai hasrat untuk semakin menjadi diri sepenuh kemampuannya sendiri, menjadi apa saja menurut kemampuannya. Kebutuhan untuk aktualisasi diri langsung muncul setelah kebutuhan untuk dihargai terpenuhi.

Pengalihan potensi pegawai dilingkungan kecamatan Sumalata Kabupaten Gorontalo Utara selalu dilakukan, karena dengan pengalihan potensi pimpinan akan memberikan gambaran yang utuh mengenai kemampuan setiap pegawai. Pengetahuan dasar kemampuan pegawai, akan membantu pimpinan menempatkan pegawai pada posisi yang tepat, sehingga membantu terselesainya pekerjaan dengan baik. Untuk mengetahui kebutuhan aktualisasi diri sebagai faktor motivasi pegawai dikantor Camat Sumalata, menurut bapak Efendi Mobilingo (Camat Kecamatan Sumalata Kabupaten Gorontalo Utara) menyatakan bahwa:

“Sebagai pimpinan saya tidak hanya melakukan instruksi, tetapi saya harus melakukan pemetaan terhadap potensi pegawai, dengan cara mengikutsertakan mereka pada pelatihan yang bertujuan menambah kecakapan kerja mereka. Dan hasilnya saya rasakan betul, ada banyak pekerjaan yang harus dikerjakan secara mendadak bisa selesai. (WW.EM 8-3- 2016)

Sedangkan hasil wawancara dengan ibu Fitriyati Djafar (Staf Kecamatan Sumalata Kabupaten Gorontalo Utara) menyatakan bahwa:

“Kami jarang mengikuti pelatihan baik itu yang diadakan oleh pemerintah

kabupaten maupun provinsi, dalam rangka menambah skil dalam bekerja. (WW.FD.8-3- 2016)

Senada dengan hasil wawancara sebelumnya ibu Yuli Lolonto (Staf Kecamatan Sumalata Kabupaten Gorontalo Utara) menyatakan bahwa:

“Kami tidak pernah direkomendasikan oleh pimpinan untuk mengikuti berbagai pelatihan sebagai modal dalam menyelesaikan pekerjaan. (WW.YL.8-3-2016)

Berdasarkan obeservasi peneliti, pegawai kantor camat tidak mempunyai kecakapan kerja, karena tidak diikutkan dalam berbagai pelatihan. Pegawai Kantor Camat Sumalata. Pimpinan seharusnya mengikutsertakan pegawai dalam pelatihan untuk menambah kecakapan kerja. Pengalihan potensi pegawai senantiasa terus diupayakan, agar potensi itu dapat bermanfaat bagi pekerjaan. Melalui pelatihan akan membantu memetakan kemampuan dasar pegawai, sehingga tugas-tugas, akan diserahkan kepada pegawai yang cocok dibidang tersebut.

Pembahasan

Dalam pengukuran motivasi itu sendiri dapat dilihat dari motiv pegawai dalam bekerja yakni, kebutuhan fisik, kebutuhan keamanan, kebutuhan sosial, kebutuhan harga diri, kebutuhan aktualisasi diri.

1. Kebutuhan Fisik

Kebutuhan fisik merupakan kebutuhan pertama yang disebut juga dengan kebutuhan primer, seperti makan dan minum, seks dan sebagainya tidaklah dipelajari manusia akan tetapi merupakan fitrah sejak manusia itu lahir ke dunia. Jika kebutuhan tersebut tidak terpenuhi akan hilang keseimbangan fisiknya. Misalnya

apabila manusia itu merasa lapar, perutnya terasa kosong dan merasa kurang nyaman. Di lingkungan Kantor Camat Sumalata kebutuhan fisik pegawai belum terpenuhi dengan baik. Sebab gaji dan hadiah untuk menunjang makan, minum, atau untuk mendapatkan fasilitas penunjang hidup belum mencukupi, sehingga kinerja pegawai belum sesuai dengan ekspektasi yang diharapkan.

2. Kebutuhan Rasa Aman

Pegawai kantor Camat Sumalata belum memiliki rasa aman dalam bekerja, perasaan aman menjadi suatu keharusan yang harus dipenuhi untuk menunjang atau menjaga motivasi kerja pegawai. Akan tetapi harapan ini belum terwujud di kalangan pegawai kantor Camat Sumalata, hal ini disebabkan oleh kurangnya fasilitas yang membantu kenyamanan dalam bekerja diantaranya tempat parkir yang kendaraan yang sudah rusak, AC untuk memberikan kesegaran dan kenyamanan tubuh tidak memadai, komputer dan print sebagai alat penunjang yang akan memberikan kelancaran pelayanan terhadap masyarakat dalam keadaan rusak.

Faktor-faktor di atas yang sering kali kenyamanan pegawai tidak terjaga. Perlu upaya dan keseriusan dalam menjaga kenyamanan pegawai, agar pegawai dapat betah dan mampu menyelesaikan tugas-tugas kantor dengan maksimal. Sebagai ilustrasi “jika seandainya udara begitu panas dalam kantor ditambah dengan tugas kantor yang belum selesai. Tentunya suasana seperti ini tidak memberikan kenyamanan bagi pegawai kantor. Akan tetapi jika AC dalam kantor dalam kondisi baik walaupun pekerjaan kantor banyak, pegawai akan tetap betah di kantor. Ilustrasi diatas adalah gambaran faktor kenyamanan menjadi sesuatu yang paling

urgen dalam menjaga motivasi kerja pegawai.

3. Kebutuhan Sosial

Terlihat jelas bahwa hubungan pimpinan dan pegawai terdapat sekat dan jurang pemisah. Sikap pimpinan yang cenderung birokrat dan prosedural membuat hubungan ini tidak berjalan dengan baik. Bahkan cenderung mekanistik. Padahal secara teori bahwa manusia merupakan makhluk sosial. Manusia itu saling membutuhkan antar yang satu dengan yang lainnya. Motivasi pegawai dalam bekerja karena adanya keinginan dan kepentingan yang sama. Namun budaya ini tidak terjadi terhadap pegawai di Kantor Camat Sumalata. Kekompakan yang terjadi hanya antar pegawai. Melihat fenomena ini perlu kiranya membangun sebuah tradisi reformasi birokrasi, dimana hubungan pimpinan dan pegawai tidak cenderung kaku, akan tetapi lebih kepada hubungan yang sifatnya humanistik.

4. Kebutuhan Penghargaan

Kebutuhan akan penghargaan adalah motivasi tersendiri yang perlu untuk diperhatikan. Pegawai di Kantor Camat Sumalata tidak mendapatkan penghargaan yang sepadan dengan kerja-kerja yang mereka sudah lakukan. Kurangnya pimpinan dalam memberikan penghargaan berakibat pada menurunnya motivasi kerja pegawai.

5. Kebutuhan Aktualisasi Diri

Kebutuhan dasar manusia yang terakhir akan mempengaruhi motivasi kerja pegawai. Khususnya di kantor Camat Sumalata, Kabupaten Gorontalo Utara. Minimnya keinginan pimpinan untuk mengikutsertakan pegawai dalam berbagai pelatihan baik skala kabupaten atau propinsi berdampak pada kualitas kerja

yang tidak maksimal. Pegawai tidak termotivasi dalam bekerja, disebabkan oleh minimnya keahlian pegawai dalam bekerja, sehingga tidak melahirkan minat yang tinggi pada pekerjaan tersebut.

Dari hasil pembahasan di atas menggambarkan rata-rata motivasi kerja pegawai kantor Camat Sumalata masih rendah dan harus ditingkatkan lagi. Namun walaupun demikian seluruh elemen instansi memiliki tanggungjawab yang penuh sebagai aparat negara. Hal ini terlihat dari kemajuan kecamatan ditinjau dari segi pendidikan, ekonomi, dan kesehatan, budaya, dan sosial.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dibahas pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa:

1. Kebutuhan Fisik, pegawai kantor kecamatan Sumalata belum terpenuhi dengan baik disebabkan gaji dan hadiah untuk mendapatkan fasilitas penunjang hidup belum mencukupi sehingga pegawai sering mengalami kendala dan berdampak pada kinerja pegawai yang belum sesuai dengan ekspektasi yang diharapkan.
2. Kebutuhan Rasa Aman, kinerja pegawai kecamatan Sumalata menunjukkan hasil yang belum optimal dalam setiap kerja. Pegawai Kantor Camat Sumalata dalam menjalankan tugasnya sering kali belum merasakan kenyamanan yang baik dan terjaga, hal ini disebabkan oleh kurangnya fasilitas yang membantu kenyamanan dalam bekerja seperti tempat parkir kendaraan yang sudah rusak, AC untuk kesegaran dan kenyamanan tubuh tidak memadai serta komputer dan print sebagai alat

penunjang yang akan memberikan kelancaran pelayanan terhadap masyarakat dalam keadaan rusak.

3. Kebutuhan Sosial, suasana kerja yang cenderung bersikap birokrat dan prosedural dari pimpinan membuat hubungan pimpinan dan pegawai terdapat sekat dan jurang pemisah, sehingga hubungan dan kekompakan sifatnya kaku.
4. Kebutuhan Penghargaan, dapat dikatakan kurangnya perhatian dari pimpinan pada pegawai mendapatkan penghargaan berakibat pada pencapaian prestasi dan motivasi kerja pegawai menurun.
5. Kebutuhan Aktualisasi Diri, minimnya keinginan pimpinan mengikutsertakan pegawai disetiap pelatihan-pelatihan dapat dikatakan belum menggambarkan ke arah kebijakan yang berpihak kepada pegawai, akibatnya keahlian, inovasi dan kreasi pegawai dalam bekerja kualitas dan potensi yang kurang maksimal.

Saran

Berdasarkan kesimpulan dari hasil penelitian di atas, maka ada beberapa hal yang menjadi masukan, antara lain:

1. Motivasi kerja pegawai pada Kantor Kecamatan Sumalata Kabupaten Gorontalo Utara masih perlu ditingkatkan lagi,
2. Perlunya melengkapi sarana penunjang demi adanya pelayanan yang baik terhadap kebutuhan rasa aman, guna mencapai hasil kerja yang maksimal sesuai dengan tujuan organisasi itu sendiri.
3. Pentingnya terhadap pimpinan sampai staf dapat memahami keinginan atau dorongan berangkat dari sebuah kesadaran bukan karena keterpaksaan

- dalam menjalankan tugas kantor dengan baik.
4. Sebagai refleksi begitu pentingnya menumbuhkembangkan motivasi dalam kerja. Bentuk penghargaan yang baik akan menghasilkan kerja yang baik. Sebaliknya Penghargaan yang kurang baik akan menghasilkan kerja yang kurang baik.
 5. Sebagai bahan evaluasi kiranya perlu adanya pemetaan mengembang potensi pegawai berdasarkan keahlian, kompetensi, pendidikan serta kecakapan kerja, bukan karena kepentingan.
- DAFTAR PUSTAKA**
- Dharma, Agus 2001, *Personnel Management*. Terjemahan, Jakarta : Erlangga
- Gerry, 2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi revisi. Jakarta : BFEUI
- Handoko, H. T. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi Ke-2. BPFE. Yogyakarta
- Hariandja, Marihot Tua Efendi. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia : Pengadaan, Pengembangan, Penkompe nsasian dan Peningkatan Produktifitas pegawai*. Jakarta :Grasindo
- Hasibuan, Malayu., 2001, *Organisasi & Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*, Jakarta : PT. Bumi Aksara
- Maleong, Lexy J. 2007. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung : PT. Remadja Resdakarya
- Marihot, Anwar Prabu. 2002. *Perilaku dan Budaya Organisasi*. Bandung: Refika Aditama.
- Muhadjir, Noeng., 2003, *Metodologi Penelitian Kebijakan dan Evaluation Research, Integrasi Penelitian, Kebijakan, dan Perencanaan*, Edisi I, Cet. Pertama, Yogyakarta : Rake Sarasin
- Nursalam. 2007. *Manejemen Organisasi*. Jakarta: Salemba Medika
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung : Alfabeta
- Suhartini, 2005, “Keadilan Dalam Pemberian Kompensasi”, *Jurnal Siasat Bisnis*, Edisi Khusus, Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia, Yogyakarta
- Sulistiyani, Ambar dan Rosidah, 2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Konsep, Teori dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik*, Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Winardi, J., 2001, *Motivasi dan Pemotivasian dalam Manajemen*, Cet. I, Jakarta : PT. RajaGrafindo Persada